

Discours de Michel Sapin

Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

CTM – 19 septembre 2013

Mesdames et messieurs,

Nous avons engagé l'été dernier une démarche de changement dans notre ministère, un ministère utile, vital pour le monde du travail, la société toute entière. Plus que jamais, notre société a besoin d'un ministère du travail fort, sûr de lui et de ce qu'il porte comme valeur, capable de s'attaquer aux fractures sociales, au chômage de masse et aux effets de la crise, au développement de multiples formes de précarité.

C'est à cet appel, cette demande sociale que nous devons répondre.

Vous connaissez ma méthode pour cela : le dialogue, au long d'un processus qui vous a associés à chaque étape. Je vous ai écoutés, – les uns et les autres, qui portez des revendications et des propositions différentes. Je ne vous ai pas tous et pas toujours suivi, comme c'est le jeu dans le dialogue social, mais vous avez toujours eu et vous continuerez à avoir votre place dans ce processus pour construire le ministère fort.

Je vous ai réunis le 4 juillet, lorsque nous sommes entrés dans la troisième phase, celle des orientations. Je vous ai présenté pour information mes propositions d'orientations et la démarche pour les mettre en œuvre.

J'ai voulu prendre le temps pour que vous ayez la possibilité d'étudier ces propositions et pour me faire connaître vos critiques et corrections à apporter. Mon cabinet a reçu chaque organisation cet été au cours de bilatérales où chacune a pu exprimer son point de vue. Les organisations qui l'ont accepté, ont pu discuter également avec la DGT ou la DGEFP. Nous avons analysé vos propositions et en avons tenu compte sur un certain nombre de points pour élaborer le « *projet d'instructions aux Direccte et aux Directeurs d'administration centrale* » qui vous a été adressé la semaine dernière.

+++

Vous avez ce document en main et je sais que vous l'avez étudié attentivement, aussi je ne vais pas en faire une longue présentation pour vous donner rapidement la parole.

Quelques commentaires sur le projet d'instruction

a. Une approche plus collective sur l'emploi

L'emploi est la préoccupation première des Français. Nous menons cette bataille et les services ne ménagent pas leur peine (contrats aidés, contrat de génération...). Les dispositifs pour l'emploi sont multiples et chaque acteur souhaite contribuer – Région et autres collectivités, partenaires sociaux, Pôle emploi et multiples autres opérateurs. Nous avons une responsabilité : puisque nous sommes l'Etat, nous devons fédérer ces acteurs, jouer le plus collectivement possible. Mais avant cela, si l'Etat veut être fort et légitime, il doit d'abord être clair et cohérent. Il doit savoir ce qu'il veut faire et pouvoir dire où il va.

Chaque Direccte devra **formaliser sa feuille de route** pour mettre en évidence ses priorités de mise en œuvre de la politique de l'emploi, en cohérence avec les orientations de la Région et des partenaires sociaux. C'est à nous de faire le lien, d'intégrer les parties prenantes dans des stratégies convergentes.

Elle devra ensuite **renforcer son approche collective** au sein du pôle 3 E pour mieux articuler ce que fait l'unité régionale et ce que font les unités territoriales sur l'emploi et faire le lien avec le développement économique. Ce sera aussi l'occasion de remettre à plat les liaisons entre le Pôle 3 E et le Pôle T que vous

défendez tous, particulièrement pour la mise en œuvre de l'instruction sur le processus de validation et d'homologation des PSE, mais pas seulement.

b. Un chantier prioritaire à ouvrir sur le Service public de l'emploi.

Les Direccte, les Responsables d'UT et plusieurs d'entre vous lors des bilatérales ont critiqué avec justesse le flou les incohérences du fonctionnement du SPE. La DGEFP et Pôle emploi présenteront une première note de réflexion en octobre pour ouvrir ce chantier qui concerne d'autres acteurs. L'objectif est de modifier le cadre légal et réglementaire et de revoir cette vieille circulaire de 1984. Au-delà, c'est la clarification des rôles entre la Direccte et Pôle emploi et tout le positionnement des acteurs territoriaux de l'emploi (missions locales, Cap emploi, maisons de l'emploi, PLIE) est à redéfinir.

c. De nouveaux leviers d'action

Enfin, un ministère « plus fort » nécessite aussi de renforcer nos leviers qui sont de plusieurs natures :

- **De nature juridique** avec le renforcement des pouvoirs des services régionaux de contrôle sur les OPCA que nous intégrerons dans le futur projet de loi sur la formation. J'en profite pour dire l'importance de ce service dans la régulation des règles de la formation professionnelle.

- **De nature financière** avec la mise en place d'une ligne de crédits souples « appui aux partenaires territoriaux ».
- **De nature opérationnelle** pour conforter la fonction d'animation de l'Etat sur les territoires. Cet enjeu est ressorti des consultations des agents et des séminaires. Vous vous en êtes fait l'écho. Nous allons redéfinir les métiers de l'animation territoriale pour tenir compte de la nouvelle donne et de nos objectifs. Nous devons croiser nos réflexions avec nos collègues de Bercy pour faire le lien avec le développement économique.

d. Etre capable d'anticiper

Mais je veux aussi insister sur un aspect fondamental de la politique de l'emploi, car celle-ci ne peut être que curative. Mener une véritable politique, c'est anticiper. C'est par exemple le travail entrepris par nos services sur la prévention des entreprises en liaison avec les Commissaires au Redressement Productif. L'identification par les PME d'un référent en cas de difficultés a été incontestablement positive. Nous sommes associés à ce travail et nous devons le soutenir de toutes nos forces.

J'en viens à la **politique travail**. Je voudrais préciser quatre points :

Premier point. nous avons besoin d'une inspection plus forte et plus efficace

pour faire reculer les fractures sociales du monde du travail et apporter une régulation efficace dans les relations sociales. L'inspection comprend des agents très professionnels et motivés. J'ai eu l'occasion de le constater en discutant avec plusieurs d'entre eux sur le terrain. Mais elle doit agir de façon plus collective et organisée pour **peser effectivement sur le monde du travail avec davantage d'efficacité**. C'est le sens profond des propositions d'évolution que je fais. Notre système d'inspection du travail doit augmenter sa capacité de connaître et d'analyser les évolutions du monde du travail, de percevoir les dérives, d'apporter des réponses qui ne soient pas seulement d'ordre individuel. Pour ne prendre que quelques exemples bien connus, on ne peut pas vouloir obtenir des résultats sur le risque amiante, les chutes de hauteur, les prestations de service internationales ou les précarités sans une action construite qui implique toutes nos forces et à tous les niveaux. **C'est pour cela que nous proposons les unités de contrôle**, des unités régionales de contrôle sur le travail illégal ou des réseaux régionaux sur des risques particuliers. Le groupe national de contrôle, d'appui et de veille qui aura une dimension collective, doit répondre à ce même objectif.

C'est la raison pour laquelle je n'ai pas de mal à être **d'accord avec plusieurs d'entre vous sur la dimension collective versus individuelle de Cap sitere**, un sujet dont vous m'avez parlé de façon insistante dès notre première entrevue. Le projet d'instruction clarifie les règles sur l'outil qui devra être utilisé dans sa dimension collective pour faciliter les échanges au sein du système d'inspection et apprécier l'activité et l'impact du système et non celle des agents pris individuellement. Cela n'empêche pas que la saisie doit se faire bien sûr par chaque agent de contrôle.

Une question essentielle doit être abordée, celle du responsable de l'unité de contrôle, question qui a été discutée avec chaque organisation lors des bilatérales. Nous avons les mêmes débats quand nous en parlons avec l'encadrement. Le responsable de l'UC doit-il se voir affecté ou non une section dont la taille serait réduite ? Certains estiment que cette tâche l'empêcherait de remplir sa mission première d'animation et de pilotage de l'unité de contrôle. D'autres considèrent que sa légitimité de responsable reposera sur l'exercice du métier d'agent de contrôle. Le projet d'instruction ne ferme pas la porte à ce qu'il dispose en effet d'une section dans certaines conditions. Je vous propose de consacrer un moment du débat à cette question.

Deuxième point. **Le système d'inspection gardera ses caractères généraliste et territorial** et l'immense majorité des agents continuera à intervenir sur l'ensemble du champ couvert par le code du travail. Plusieurs d'entre vous se sont inquiétés des modalités de contrôle des secteurs de l'agriculture ou des transports. Le projet d'instructions leur donne satisfaction : il n'y aura pas de chamboulement mais simplement une marge sera laissée aux régions pour définir la meilleure organisation au sein de l'unité de contrôle sur les transports ou le BTP en fonction de leur réalité.

Une inspection généraliste et territoriale, cela signifie aussi qu'elle aura toujours à **répondre aux demandes des salariés et des entreprises**. C'est pour cela, aussi, que le service de renseignement sera toujours un service de proximité pour les usagers.

Troisième point, **chacun aura sa place dans la nouvelle organisation.** Les inspecteurs exerceront bien entendu les pouvoirs prévus par le code du travail. Ils conserveront, comme les contrôleurs, une liberté d'organiser leur travail, ne serait-ce que parce nous conservons une section territoriale et généraliste. La réduction du nombre de priorités va dans le même sens : dès 2014, le nombre de priorités nationales a été ramené à 3 auxquelles se rajoute une priorité régionale.

De même nous avons retenu la proposition de plusieurs d'entre vous : s'ils sont placés sous l'autorité du responsable de l'unité de contrôle, les contrôleurs auront un secteur territorial propre dans la future unité de contrôle dès leur mise en place, comme ils l'ont dans l'organisation actuelle. Ils ne se verront pas affecter, sauf usage établi ou accord des intéressés, des entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, vous l'avez demandé et je vous rejoins aussi sur ce point, la mutualisation du secrétariat au niveau de l'unité de contrôle ne doit pas faire perdre le lien entre ces agents et le territoire des sections. J'ai demandé au Dagemo en liaison avec la DGT, d'ouvrir un chantier sur le métier d'assistant de contrôle.

Dernier point sur le travail, **nous sommes en contact étroit avec le ministère de la Justice pour renforcer les pouvoirs de l'inspection dans cinq domaines** : les sanctions administratives financières, l'extension des arrêts de travaux, le recours à l'ordonnance pénale sur les contraventions, voire certains délits, la transaction pénale et le relèvement des sanctions pénales. Ces discussions avancent bien et nous envisageons de présenter un projet en fin

d'année devant le Parlement, en même temps que la réforme de la formation professionnelle.

Démarche et mise en œuvre

Vous le savez, et j'en suis convaincu, la question des Ressources humaines sera essentielle pour la réussite du projet. Les attentes sont fortes dans ce domaine où les défis sont multiples. Il faudra ainsi accompagner l'évolution de nos métiers et conduire le plan de transformation des emplois, tout en tenant compte des prévisions démographiques et d'effectifs de notre ministère. Le futur DRH proposera fin 2013 un plan d'accompagnement pluriannuel qui portera sur trois points :

- En premier lieu, une trajectoire des ressources et des emplois. Pour l'ensemble du ministère, l'évolution des effectifs en 2014 et 2015 devrait être sensiblement identique à celle de 2013, et c'est ce que nous retiendrons en tendance pour 2015 dans le cadre des travaux « ministère fort ».
- En deuxième lieu, **les recrutements à opérer pour les années à venir pour chaque catégorie**. Bien entendu, il sera tenu compte de la mise en

extinction progressive du corps des contrôleurs pour estimer le niveau de recrutement des inspecteurs et des secrétaires administratifs (SA).

- En troisième lieu, un **plan d'accompagnement des parcours professionnels** portant notamment sur :

- La poursuite du plan de transformation des contrôleurs en inspecteurs du travail, à partir du bilan qui sera fait sur l'exercice mené cette année. Au terme de l'examen, une analyse précise sera réalisée en vue des prochains recrutements.

Pour votre information, je viens de signer avant-hier le décret sur le nouvel espace statutaire (NES) et sa publication va intervenir très prochainement.

- Un plan permettant aux agents de catégorie C de se professionnaliser ou d'organiser leur promotion en secrétaire administratif. Vous insistez sur ce point et vous avez raison. Nous devons apporter une réponse à ces agents.
- La conduite de chantiers avec les directions concernées sur certains métiers clé qui vont évoluer avec cette réforme : assistants de contrôle, métiers de l'animation territoriale (chargés de mission en particulier), inspecteurs du travail.
- La formation des nouveaux responsables d'unité de contrôle en s'appuyant sur l'INTEFP.

Je veux maintenant vous rappeler des éléments de calendrier du projet
« ministère fort » ?

Au terme des consultations, début octobre, je signerai une instruction aux Direcctes.

Puis, chaque Direccte devra définir une méthode et des modalités pratiques de conduite de projet avec son équipe de direction en associant étroitement les responsables des unités territoriales et les agents pour un projet régional. Ce-dernier devra voir le jour à la fin de l'année 2013.

Le Direccte devra réunir le Comité technique régional au fur et à mesure de l'avancée des travaux. Je leur demanderai d'échanger avec les partenaires sociaux interprofessionnels du niveau régional avant de me transmettre leur projet.

Chaque Direccte dispose d'une marge de manœuvre pour bâtir le projet régional dans le cadre de mes instructions afin de prendre en compte les

réalités et les priorités régionales, les contributions des agents et de l'encadrement et les échanges en CTR.

Un dispositif d'accompagnement sera mis en place par le chef de projet du projet « ministère fort », Stephan Clément, et chaque direction centrale pour apporter l'appui nécessaire durant cette phase.

Début 2014, le CTM sera à nouveau consulté, avant la décision de validation finale des plans régionaux.

Ces plans régionaux seront à mettre en place en fonction des contextes locaux, dans le courant de l'année 2014. Fin 2014 au plus tard, ces changements seront devenus opérationnels.

Je vous remercie et je vous cède maintenant la parole.